



*Az Egyéni cselekvési terv megállapításai csak a forrás megjelölésével idézhetők. Részletének idézése csak az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven, torzításmentesen, a forrás megjelölésével lehetséges. Az Egyéni cselekvési terv átdolgozása, újrapublikálása tilos. A mű vagy részlete bármely felhasználása a Fontanus Közhasznú Alapítvány, illetve a Fontanus Tudományos Módszertani Kutató- és Oktatási Központ nevének felhasználásával egyebekben csak a Fontanus Közhasznú Alapítvány előzetes engedélyével lehetséges.
© Fontanus Közhasznú Alapítvány, 2021*

GINOP-5.3.5-18 azonosítószámú

"Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek"

című pályázati felhívás

1. Pályázati összefoglaló

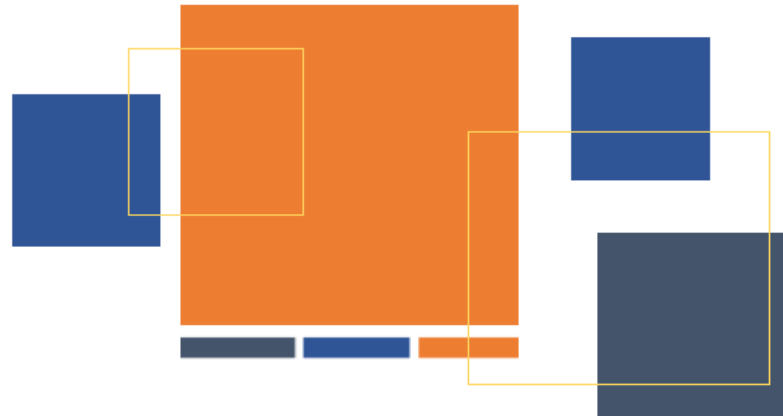
A XXI. század talán leggyakoribb "betegsége" a stressz. Mivel a munka és a magánélet közötti határok elmosódnak, a stressz a munkavállaló életének minden területére kiterjed. A stressz hatósugara jóval nagyobb, mint egy-egy ember élete, hiszen nem csak a magánéletünkre, munkánkra van hatással, hanem mindezekon keresztül másokra is. Míg a stressz következményei egyéni szinten a dolgozók egészségére, jóllétére, társas kapcsolataira hatnak, addig a szervezetek egészére, azok működésére nézve is komoly következményekkel járhat.

Fontos azt is megjegyezni, hogy amíg a stresszre megfoghatatlan, kezelhetetlen tünetegyüttesként tekintünk, addig védtelenül állunk vele szemben. A stressz ténylegesen jól körülhatárolható paraméterekből tevődik össze. A betegségkókozó hatásaihoz pedig hozzáadódik az a stressz is, amit amiatt élünk meg, hogy nem vagyunk tisztában magával a stressz mechanizmusával.

A **projekt célja**, hogy

- 1) **javítsa a munkavállalók egészségét és munkahelyi jól-létet**, mivel - hivatalos egészségügyi nyilvántartások, klinikai vizsgálatok, illetve a munkavállalói felmérések alapján - összefüggés áll fenn a munkahelyi körülmények, ezen belül a munkahelyi stressz és a munkavállalók egészségügyi helyzete között;
- 2) **növelje a szervezetek termelékenységét és a versenyképességét**, mivel bizonyított az, hogy a munkahelyi környezet minősége fontos a munkateljesítmény szempontjából, egy olyan tényező, amely a technológiailag fejlett gazdaságokban egyre erőteljesebbé válik.





“Stresszmentes munkahelyek az önkormányzati szektorban” projekt keretében összeállított egyéni cselekvési terv

2. Egyéni cselekvési terv

Az *Egyéni cselekvési terv* - a szektorba végzett kérdőíves felmérés és a pilot projekt eredményei alapján - a munkavállalókat érintően tartalmazza azokat a fejlesztendő és fejleszthető területeket, javaslatokat, módosítási lehetőségeket és eszközöket, melyek által a munkavállalók növelni tudják a hatékonyságukat a stresszkezelésben, ezzel hozzájárulva a minőségi élet és munkahely létesítéséhez. Az *Egyéni cselekvési terv* sikeressége azon múlik, hogy a munkavállalók mennyire ismerik meg a tervet, illetve az abban leírtakat a saját életükre vonatkoztatva, mennyiben használják az új ismereteket, a stresszkezeléshez kidolgozott eszközöket a hétköznapi életben. A személyes fejlődés és a stressz hatékony kezelése a munkavállalók és a munkáltatók közös erőfeszítése, amennyiben az egyik fél elhivatott, az a másik félre is jelentős hatással van.

Az *Egyéni cselekvési tervet* az önkormányzati szektorban dolgozó munkavállalók és munkáltatók visszajelzései alapján alakítottuk ki. A szektorban két körben végeztünk felméréseket, 2020 nyarán, az első körös kérdőíves felmérés keretében 872 munkavállalót és 91 munkáltatót érintően, valamint 2021-ben a pilot projekt során 90 munkavállaló és 10 munkáltató bevonásával.



A Fontanus 4 dimenziós stressztérképet alkalmazva, a 2020-as felmérés és a pilot projekt tapasztalatai alapján az alábbi területeken vannak stresszfaktorok a munkavállalók életében, illetve a munkahelyükön:

Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
1.	Vitalis paraméterek biztosítása	<p>I. Oxigénellátottság: Genetikai kódolásunk alapján folyamatosan szükségünk lenne közvetlen légköri levegőre. Erre azonban zárt terekben nem mindig van lehetőség.</p> <p>A hypoxaemia első tünete a nyugtalanság, izgatottság, majd utána az aluszékonyság. A nyugtalanság amiatt kezdődik el, mert a szervezet észleli, hogy oxigénhiányos állapot alakult ki a testben és igyekszik elirányítani a testet az adott helyszínről, ahol mindezt tapasztalja.</p>	<p>A felmérések során, a munkavállalóktól érkezett visszajelzések alapján megfelelő az otthonuk és a munkahelyük oxigénellátottsága. Konfliktus abból eredően, hogy a munkahelyen szellőztetnek 4,7% volt a 871 főből. A pilot projekt során is hasonló eredményt kaptunk (3,3%).</p> <p>Az önkormányzati dolgozók felméréseinek eredményei is azt mutatták ki, hogy a munkahely oxigén ellátottsága kihat a munkavállalók általános közérzetére. A kapott visszajelzéseket a helyszíni felmérések eredményei is megerősítették.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évszaktól függetlenül javasolt naponta 5-10x min. 3-5 percet szellőztetni a munkahelyünkön és az otthonunkban is. Annak érdekében, hogy a hőmérsékletváltozás ne okozzon lehűlést, megfázást, a szellőztetést megelőzően javasolt a helyiségben lévőknek megfelelően felöltöznie. • Belső légkeringető rendszer esetén (annak folyamatos tisztántartása mellett) is naponta többször kapcsoljuk nagyobb fokozatra (amennyiben tehetjük), a helyiségek átszellőztetése érdekében. • Munkaközi szünetekben tartózkodjunk friss levegőn, amennyiben a munkahelyünkön erre lehetőségünk van. • Munka előtt, után sétáljunk a szabadban, lehetőség szerint zöldövezetben, napi min. 20-30 percet.



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
	<p>Vitális paraméterek biztosítása</p>	<p>II. Fényellátottság: Az emberi szervezet optimális működése szempontjából szükséges a nappali, fényel ellátott órákban a közvetlen teljes spektrumú fénynek való kitettség.</p> <p>A természetes és mesterséges fény között jelentős különbség van, amelyet az agy, a szervezet meg tud különböztetni.</p> <p>Az UV-mentes, mesterséges fény hatására jelentősen emelkedik az ACTH és a kortizol nevű stresszhormonok szintje a testben, teljes spektrumú fény használata mellett ez a hatás nem fejlődik ki.</p>	<p>A 2020-ban készült felmérés eredményei alapján a munkavállalók jelzései szerint 61,5%-uk dolgozik természetes fényben. A közvetlen munkatér megvilágítása kapcsán 79,9% megfelelő, melegfényű fényben dolgozik, ami a monitoron nem tükröződik, nem árnyékolódik. A pilot projekt során végzett felmérésnél az alábbi eredményeket kaptunk: 75,6%-ban van természetes fény a közvetlen munkaterületen, míg 55,8% azok aránya, akiknél a munkatér megvilágítása természetes fényel/melegfényű izzókkal történik, a monitoron fény nem tükröződik, a munkafolyamatok alatt semmi nem árnyékolódik. Azon munkavállalók esetében - nagyságrendileg a munkavállalók 5-10%-a - ahol a munkaterületen nincs természetes fény, illetve a munkaterület hideg fényű izzóval megvilágított, javasolt ezen változtatni.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehetőség szerint a munkaterület/életterület megvilágítását meleg fényű izzókkal oldjuk meg. • Amennyiben nincs lehetőség arra, hogy a terület megvilágítása meleg fényű izzókkal történjen, úgy javasolt plusz meleg fényű izzóval ellátott fényforrást beszerezni a munka-/életterületünkre. • Munkaközi szünetekben, amennyiben tehetjük, tartózkodjunk természetes fényben a megfelelő UV védelem mellett. • Naponta sétáljunk többször természetes fényben.



<p>Vitális paraméterek biztosítása</p>	<p>III. Hanghatások, zajok: Az 40 dB vagy annál magasabb zajhatás a szervezetben a stresszhormon termelés növekedését eredményezi.</p> <p>A városi életvitel mellett az alacsony frekvenciájú infrahangok (16-20Hz) is megtalálhatóak, pl. egy útépitő géppark munkája vagy más nagyobb gépek használata nyomán. Az infrahangok hatása: szorongás, nyugtalanság, rosszkedv, félelem, hideg érzés a gerinc mentén, nyomás a mellkason.</p>	<p>A zajosabb környezet hatása a munkavállalókra kimutatható volt a felmérések során. Szignifikánsan több betegségben szenvedek, évente több panaszuk van és többször fordulnak orvoshoz azok a munkavállalóknak, akik zajos környezetben dolgoznak. A zajos környezetben dolgozók esetében az is megfigyelhető, hogy több dolog miatt aggódnak (66,4%). A pilot projekt során a munkahelyeken végeztünk zajszintmérést, a kapott értékek minden munkahely esetében magasabb volt 40 dB-nél. (A jellemző tartomány 45-72dB volt).</p> <p>Javaslat:</p> <p>Végezzünk műszeres zajszintmérést a munkahelyen/otthon ami alapján eldönthetjük, hogy a zaj szintje irritatív tartományban van-e. Amennyiben nincs lehetőség műszeres zajszintmérésre, abban az esetben is alkalmazhatjuk az alábbi javaslatokat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Amennyiben zavaró a zajszint számunkra, úgy szükséges a zaj forrását lokalizálni és lehetőség szerint megszüntetni, illetve áthelyezni az életterünk közvetlen hatósugarából. <ul style="list-style-type: none"> ○ Amennyiben a zaj megszüntetése nem lehetséges, úgy vegyük számításba a munka-/életterület hangszigetelésének lehetőségét. ○ További lehetőség a munka-/életterületünk megváltoztatása, költözés. ● Amennyiben a zaj nem irritatív tartományban van, vagy a zajcsökkentést követően is zavaró hanghatás áll fenn, úgy valószínűleg az egyéni zajszint toleranciánk alacsony. Feltehető, hogy a zaj kihat a figyelmünkre is. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ebben az esetben a figyelmünk és az összpontosítási képességünk fejlesztése javasolt. ○ Ezek mellett lehetőség zajmentesebb munka-/életterbe áthelyeztetni magunkat.
--	--	---



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
	Vitalis paraméterek biztosítása	<p>IV. Szagok: Az emberben genetikailag kódolt a könnyű kondicionálhatóság a szagingereken keresztül. Ez azt jelenti, hogy egy kellemetlen szag védekezési reflexet (pl. stresszreakciót) válthat ki a szervezetből. Kellemetlen szagok folyamatos hatása esetén a védekezési reflex is folyamatosan fennáll a szervezetben.</p>	<p>A tartósan fennálló, vagy rendszeresen visszatérő irritáló szaghatás komoly stresszor lehet a szervezet számára. A 2020-as felmérés során a munkáltatók 65,9%-a a munkavállalók 71,9% nyilatkozta azt, hogy <i>jól szellőztethetőek, illetve jó illata van az irodáknak</i>. A pilot projekt során ezek az értékek a munkáltatói oldalon 100%, a munkavállalói oldalon 86,7%. Összefüggés mutatkozott a munkahelyen érzékelhető kellemetlen szaghatások és az ügyfél oldalról ill. munkatársak részéről érkező agresszió mértéke között (52,7-57,1%).</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Javasolt azonosítani, és megszüntetni a zavaró szagok forrását (pl. irodai konyha, szemetes szaga, erőteljesebb izzadás szaga, stb.). • Naponta 5-10x min. 3-5 percben szellőztessünk - évszaktól függetlenül - a munka-/életterünkben. A szellőztetést megelőzően öltözzünk fel megfelelően és a helyiségben lévők is tegyenek így, hogy a hőmérsékletváltozás ne okozzon lehűlést, megfázást. • Alkalmazhatunk illatosítót, párologtatót (elsődlegesen természetes illóolajokat) a munka-/életterben, mely egyszerre támogatja a levegő páratartalmának szabályozását és a szagok semlegesítését. • Amennyiben általánosan zavaró szaghatás nem áll fenn, de - a fenti változtatások után - továbbra is zavarónak éljük meg a környezetünkben tapasztalható szagokat, úgy kezdeményezhetjük áthelyezésünket, átköltözésünket egy olyan munka-/életterbe ahol a zavaró szaghatás nem áll fenn.



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
	Vitalis paraméterek biztosítása	<p>V. Folyadékellátottság: A folyadékháztartás egyensúlya kényes rendszer: míg tápanyag nélkül hetekig bírja a szervezet, víz nélkül mindössze pár napig. A folyadékhiányos állapot ismerve pl.: szomjúság, száraz száj, száraz, viszkető bőr, túlzott édesség igény. Mindezeket túl jelentkezhet koncentrációzavar, gyengeség, szédülés, fejfájás, vagy akár migrén, emésztési zavarok, ízületi fájdalmak, valamint komoly nyaki és deréktáji fájdalom is jelentkezhet, előzetes megerőltetés nélkül. Ezek külön-külön is stresszorként élhetők meg.</p>	<p>A napi ajánlott vízfogyasztás min. 2-2,5 liter. A pilot projektben résztvevő munkavállalók 71,1%-a válaszolta azt, hogy <i>“Ha munkaidőben éhséget, szomjúságot tapasztalok mindig meg tudom oldani, hogy egyek, igyak.”</i> További 26,7% állítása az, hogy <i>“Ha munkaidőben éhséget, szomjúságot tapasztalok legtöbbször meg tudom oldani, hogy egyek, igyak.”</i></p> <p>Összességében elmondható, hogy a munkavállalók több mint kétharmada a munkaidő alatt bármikor tud folyadékot/ételt fogyasztani, közel egyharmada pedig a legtöbb esetben meg tudja oldani, hogy egyen/igyon.</p> <p>Kizárólag a folyadékfogyasztásra rákérdezve a munkavállalók 100%-a válaszolta azt, hogy <i>“A munkaidő alatt bármikor van lehetőségem folyadékot fogyasztani.”</i> 51,1% esetében azonban, ezek mellett is, a bevitt napi folyadék mennyisége nem haladja meg a 1,5 litert.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Javasolt megfigyelni a folyadékellátottságunk esetében a napi bevitt folyadék mennyiségét, típusát, valamint ellenőrizni mik azok a tényezők, melyek kihatnak a folyadékfogyasztásunkra. <ul style="list-style-type: none"> ○ Amennyiben azt tapasztaljuk, hogy a folyadékellátottság nem megfelelő, úgy figyeljünk rá, hogy naponta legalább 6-8 pohár (2,5dl-es), vagy a nappali időszakban óránként min. 1-1,5 dl vizet fogyasszunk. ○ Amennyiben a folyadékellátottságunk megfelelő, úgy ellenőrizni, azon szerek, élvezeti cikkek fogyasztását, melyek vízelvonást eredményezhetnek (pl.: tea, kávé, koffein tartalmú italok). Amennyiben találunk ilyeneket az életünkben, javasolt elhagynunk, csökkentenünk, a vízelvonást kiváltó szer(ek) fogyasztását.



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Amennyiben a napi folyadékbevitel mennyisége azért nem megfelelő, mert nincs lehetőségünk a munkaidő alatt szünetet tartani (inni, mosdóba menni, stb.) úgy mindenképpen javasolt a feladataink átszervezése, ennek érdekében szükség esetén egyeztetni a munkáltatónkkal, hogy a szervezetünk számára a napi folyadékmennyiséget biztosítani tudjuk.
	<p>Vitális paraméterek biztosítása</p>	<p>VI. Tápanyagbevitel: A tápanyaghiány - hétköznapi nyelven az éhség - vészreakciót indít el a szervezetben. Mindez teljesen indokolt, hiszen a tápanyaghiány valóban olyan állapot, amely a fizikai létezést veszélyezteti.</p> <p>Mind a mennyiségi, mind a minőségi éhezés beindítja a stresszhormon termelést a szervezetben.</p>	<p>A 871 fővel történt felmérésnél, a kérdőívet kitöltő munkavállalók 54,9%-ára jellemző, hogy napi háromszor étkeznek. A 4, illetve a több étkezéssel élők száma 278 fő, ami az összlétszám 31,9%-a. További 13,2% esetében fordul elő, hogy a munkavállalók napi 1, illetve 2 étkezéssel tevékenykedik végig a napot.</p> <p>A rendszeresség tekintetében azonban elmondható, hogy a kérdőívet kitöltők 59,1%-ánál nincs folyamatos rendszeresség az étkezésekben. A pilot projektben résztvevők esetében ez az érték hasonló 53,3%. A felmérés alapján elmondható, hogy többségében nem a munkahelyi körülmények, időbeosztás, szabályok okozták azt, ha valaki kevesebbszer eszik, mint 3, hanem egyéni indokok.</p> <p>Egyéni javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Egyéni felmérés a tápanyag-ellátottságunkra, valamint az egészségi állapotunkra vonatkozóan. A felmérésre vonatkozóan további lehetőségek: (fontanus.hu/fontanus-egeszsegkozpont/) <p>Általános javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Amennyiben azt tapasztaljuk, hogy a táplálékbevitel és tápanyagellátottság nem megfelelő, úgy napi min. 2-3 étkezés



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
			<p>ajánlott, figyelembe véve a napi mozgásunk intenzitását, és az egyéni körülményeinket (pl. nem, testsúly, vércsoport, esetleges betegségek, stb.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amennyiben a táplálkozás rendszeressége és a fogyasztott táplálék mértéke megfelelő, úgy a bevitt táplálék tápanyagellátottságát szükséges ellenőriznünk. A felülvizsgálat után az esetleges hiányzó tápanyagokat javasolt pótolni a szervezetünkben. • Amennyiben a táplálkozás rendszeressége, a fogyasztott táplálék mennyisége és a tápanyag minősége is megfelelő, úgy ellenőrizendő az élvezeti cikkek fogyasztása (cigaretta, alkohol). Az ellenőrzés eredményétől függően ezen cikkek fogyasztását javasolt csökkenteni/elhagyni, az egészségünk érdekében. • Amennyiben a tápanyagbevitel megfelelő, úgy ellenőrizendő, hogy az esetlegesen fogyasztott gyógyszerek kihatnak-e a tápanyagellátottságunkra. Szükség esetén érdemes szakemberrel konzultálni, illetve azok cseréjének lehetőségét átgondolni ugyancsak szakember segítségével.
	<p>Vitális paraméterek biztosítása</p>	<p>VII. Alvás: Alváshiány esetén megnyúlik a reakcióidő, és kortizol termelődik, amely az egyik ismert stresszhormon. Az alvás a folyadékhiányhoz és a tápanyaghiányhoz hasonlóan indokoltan indítja be a védekezési reakciókat.</p> <p>Amennyiben tartós minőségi vagy mennyiségi alvásmegvonás történik, azt a szervezet a megvonás mértékének megfelelően stresszfaktorként értékeli.</p>	<p>A munkavállalók mindössze 12,3%-a alszik kielégítő mennyiséget, a további 87,7% ennél kevesebbet. A pilot felmérés során kapott eredmények alapján ez az arány: 11,1% és 88,9%.</p> <p>Az előzetes felméréskor összefüggés találtunk</p> <ul style="list-style-type: none"> - az alvás hossza és minősége, illetve az évente előforduló kezelendő panaszok, betegségek száma között; - az alvás hossza és minősége illetve az aktuális fájdalmak között; - az alvás minősége és hossza és a munkahelyen kívüli krízishelyzetek száma között;



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
		<p>Alváshiány esetén amivel számolnunk kell már rövid távon is az a szorongás, figyelemzavar, memóriazavar és agresszió.</p>	<p>- az alvás minősége és hossza és a munkavállalók általános közérzete között.</p> <p>Az alvás minősége és hossza összességében jelentősen befolyásolja a munkavállalók általános közérzetét, a mindenkori általános fizikai/mentális állapotát és ezáltal számos stresszfactorra való érzékenységet is.</p> <p>Fontos felmérni az alvás minőségét, idejét, illetve szükséges végigvenni azokat a körülmények melyek nehezítik/hátráltatják a nyugodt, pihentető alvást.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ismereteink bővítése az alvás élettani fontosságáról. Azért hasznos, hogy kellő ismerettel rendelkezünk arról, miként és mire hat az alvás mennyisége és minősége, mert az ismereteink hatnak a döntéseinkre. • Amennyiben az alvás ideje nem megfelelő, abban az esetben javasolt átszervezni a napirendünk, hogy min. 7,5 óra alvás biztosítva legyen. • Amennyiben az alvás ideje megfelelő, azonban az alvás minőségét bizonyos körülmények zavarják (pl. zavaró külső hanghatások, háztartási eszközök moraja, fekhely minősége), úgy a zavaró körülményeket szükséges végigvenni, és amennyiben van olyan, ami megszüntethető, azt célszerű/javasolt megszüntetni.
	<p>Vitális paraméterek biztosítása</p>	<p>VII. Mozgás: A testünk tömegének jelentős részét a mozgásszervrendszerünk adja ki, ami azt is jelzi számunkra, hogy a testünk lényegében mozgásra van kitalálva. Az emberi testnek szüksége van mozgástérre és a mozgás lehetőségére. Amennyiben</p>	<p>A munkavállalók 27,1%-a mozog rendszeresen heti 3 vagy több alkalommal. 46,7% pedig nem mozog egyáltalán heti rendszerességgel.</p> <p>A pilot során kapott érték: 12,3% a rendszeresen, legalább heti 3 alkalommal mozgó és 40% az egyáltalán nem mozgók aránya.</p>



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
		<p>ez nem biztosított, az szintén stresszkörülménynek számít.</p> <p>Emellett a hatékony munkavégzéshez szükséges képességek (pl. kommunikáció, helyzetfelismerés, döntéshozatali képesség, konfliktuskezelési képesség) fejlesztésében is ugyancsak kulcsszerepet játszik a mozgás, ennek hiánya hátrányokhoz vezethet.</p>	<p>Többek között szignifikáns korrelációt találtunk a mozgáshoz, sporthoz való hozzáállás és</p> <ul style="list-style-type: none"> - az alvás minősége, mennyisége között, - az agresszív megnyilvánulásokhoz való hozzáállás között, - az általános közérzet között. <p>Egyéni javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Egyéni felmérés a testünk és a mozgásszervrendszerünk állapotára vonatkozóan. (fontanus.hu/fontanus-egeszsegkozpont/) <p>Általános javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ismereteink bővítése a mozgás, sportolás fontosságáról, szervezetünkre gyakorolt hatásáról. ● Amennyiben nem, vagy hetente keveset/alacsony intenzitással mozgunk, sportolunk, javasolt átszervezni a napi/heti rendünket, hogy min. heti 2-3 alkalommal az intenzív mozgás biztosítva legyen. ● Javasolt több mozgásformát kipróbálni annak érdekében, hogy megtalálhassuk a testünk számára megfelelő mozgást. ● Figyeljünk a mozgás során a mozgás intenzitására, illetve az izmok megfelelő nyújtására is.
	<p>Vitális paraméterek biztosítása</p>	<p>VIII. Élvezeti szerek: az élvezeti cikkek közös tulajdonsága, hogy pozitív élményt nyújtanak az alkalmazók számára. Éppen ezért gyakori, hogy a negatívan megélt stresszhatásokat követően az ember élvezeti szerek alkalmazásával jutalmazza magát. Ezek használata idővel megerősítéshez vezethet. Az élvezeti szerek használatához a szervezet gyorsan alkalmazkodik, és ugyanazon</p>	<p>A pilot projektben rákérdeztünk a napi min. 1x alkalmazott élvezeti szerekre. A visszajelzések alapján a munkavállalók 68,9%-a koffeinnel, 21,1%-a nikotinnal és 1,1% egyéb élvezeti szerrel él. A munkavállalók közül nincs olyan, aki azt jelezte, hogy az élvezeti szerek közül alkoholt használ.</p> <p>A munkaközi szünetek (a munkaidőn belül az ebéidő nem ideértendő) során a munkavállalók 33,3%-a kávézik, 14,4%-a dohányzik.</p>



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
		hatás eléréséhez nagyobb adag bevitelét igényli. Ez kockázati tényezőt jelent az egészségre.	<p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Amennyiben használunk élvezeti szereket, <ul style="list-style-type: none"> ○ Szélesítsük ismereteinket a szerek hatásairól. ○ Célszerű megfigyelni ezek rövid és hosszú távú hatásait a szervezetünkre, egészségünkre. A hatások ismeretében végig tudjuk gondolni, hogy ezeket mi miatt alkalmazzuk, és valóban szükség van-e ezek használatára. ○ Amennyiben az élvezeti szereket feszültségvezetés vagy közösségteremtés céljából alkalmazzuk (pl. dohányzás, koffein fogyasztás), javasoltuk átgondolni, hogy milyen más (akár az <i>Egyéni cselekvési tervben</i> javasolt eszközök, pl. játék, mozgás, kommunikáció, stb.) lehetőségeink vannak ezek kezelésére, megvalósítására.
Vitalis paraméterek biztosítása		<p>IX. Egészségmegőrzés: Az egyén egészsége hatással van a teljes életére és környezetére. Az egészségi állapot kihat a munkahelyen belüli és kívüli tevékenységeire, szociális kapcsolatokra és közvetetten a megélhetésre is. A munkahelyen belül többek között, megfigyelhető a hatása a munkaidő-kihasználásra, a konfliktuskezelési és döntéshozatali képességre.</p> <p>A megfelelő egészségi állapotban lévő munkaerő javítja a munkahelyi hangulatot, a munkavállalói morált.</p>	<p>Az egészségmegőrzést szolgáló magatartásnak két alapvető formája van: az egyéni (tanácsadás, nevelés, klinikai beavatkozás) és a közösségi (egészséggazdasági, társadalmi, kulturális, természeti és technikai feltételek javítása).</p> <p>A felmérések eredményeinek kiértékelésekor szignifikáns, pozitív összefüggést találtunk a munkavállalói panaszok, betegségek és az évente előforduló betegségek, kezelendő panaszok száma között, ami azt jelenti, hogy akinek több általános panasa van, az többször is megy orvoshoz és valószínűsíthetően többször is van táppénzen.</p> <p>A 2020-as felmérés során az évente 3-5 alkalommal orvoshoz fordulók (277 fő) 36,5%-a több diagnosztizált betegséggel rendelkezik és/vagy, gyógyszert szed, és 12,3% a rendszeres vizsgálatot igénylő.</p> <p>Pilot projekt eredményei alapján a munkavállalók 22,2%-a 1-3 alkalommal beteg évente. Azon dolgozók aránya, akik évente 3-10> napot töltenek táppénzen 26,6%.</p>



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
			<p>A munkavállalóknak jelentős hányadának a fizikai állapota javítandó (panaszok, betegségek). A munkavállalók egészségi állapota, mindenképpen kihat a közérzetükre, amik közvetve ugyancsak hatással van a munkahelyi hangulatra, a munkavégzés hatékonyságára.</p> <p>Egyéni javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Javasolt az időszakos szűrővizsgálatok elvégzése. (pl. tüdőszűrés, laborvizsgálatok, stb.). • Egyéni felmérés az egészségünk állapotára vonatkozóan. (fontanus.hu/fontanus-egeszsegkozpont/) <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ismereteink szélesítése az egészségtudatosságról. • Figyeljünk az alapvető vitális paraméterek kielégítésére (pl. evés, ivás, alvás, mozgás). Ehhez a jelenlegi <i>Egyéni cselekvési terv</i> hasznos ismereteket tartalmaz. További egészségmegőrző felmérésekre lehetőségek: fontanus.hu • A hétköznapi tevékenységek során tapasztalt feszültség hatékony kezeléséhez javasolt tisztázni magunk számára a céljainkat, motivációnkat. • Amennyiben feszültséget okoz számunkra az, hogy a napi teendők száma meghaladja a rendelkezésre álló időnket, kapacitásunkat, úgy alkalmazzunk feladatlistát, amelyen nyomon tudjuk követni az adott időszakra tervezett tevékenységeinket.



Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
2.	Kommunikáció	<p>I. Emberi kapcsolatok: Az ember alapvetően társas lény. Stressztűrő képességét jelentősen meghatározza, hogy kinek mennyi ideje és lehetősége van a szociális kapcsolatait ápolni. Kutatási eredmények is azt mutatják, hogy a stressztűrő képessége jobb azoknak, akik közösségben élnek, olyan emberekkel, akikkel napi szinten beszélgetnek is.</p> <p>Stresszhelyzetben vagy a stresszállapot kialakulását követően sok emberben megjelenik az igény a közösségének tagjaival (családtagok, barátok) való valamilyen formájú kommunikációra.</p> <p>Szükséges azonban azzal is számolni, hogy amennyiben a kommunikáció nem tud megvalósulni, vagy a kommunikáció folyamata valahol elakad, az feszültséget, stresszt fog kelteni.</p>	<p>A válaszadók több mint harmadának (41,3%) lehetősége van heti rendszerességgel találkozni a <i>nem közvetlen családtagokkal, barátokkal</i>. A munkavállalók válaszadását tekintve 43,8%-uknak élénk szociális kapcsolati rendszere van.</p> <p>A pilot projektben résztvevők válaszai alapján egy nap folyamán a munkavállalók 94,4%-át keresik munkán kívüli témával kapcsolatban telefonon/chaten/emailben. Munkaidőn kívül pedig heti rendszerességgel 63,3% 1-4 emberrel, 34,4% pedig 4-nél több emberrel tart kapcsolatot.</p> <p>A szektorban történt felmérés alapján a kommunikációs képességekre vonatkozóan összességében elmondható, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a munkáltatók a munkavállalóik esetében magasabb kommunikációs képességszintet jeleztek, kevesebb az ügyféloldali agresszív megnyilvánulások aránya.</p> <p>Ugyanez megfigyelhető a konfliktuskezelési képesség tekintetében is, ahol ugyancsak fontos szerepet játszik, hogy ki hogyan fejezi ki magát, illetve érti meg a másik felet.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Figyeljünk oda az emberi kapcsolataink ápolására és arra, hogy tartalmaz beszélgetés keretében megosszuk a tapasztalatainkat a velünk együtt élőkkel (pl. családtagok, barátok). • Munkatársainkkal heti 1x 10-20 perces közös beszélgetés keretében célszerű átbeszélni a tapasztalatokat, illetve röviden elmondani, mi az, ami foglalkoztat bennünket (pl. siker, vagy nehézség a munkában, magánéletben). Ez csapatépítésként is alkalmazható. • Javasolt figyelemmel kísérni a saját kommunikációnkat, valamint szavaink jelentéstartalmát tisztázni önmagunk számára. Emberi kapcsolatainknál számos probléma és félreértés kerülhető el, amennyiben szem előtt tartjuk azt, hogy az eltérő tapasztalatok miatt



			a használt szavak jelentése nem azonos. Figyelve önmagunkra és a velünk kapcsolatban állókra a félreértések kérdésekkel és a fogalmak egyeztetésével feloldhatóak, illetve elkerülhetőek.
--	--	--	---

Nr.	Terület/Tevékenység	Alapvető szükséglet	Javaslatok
3.	Önképzés, önfejlesztés, edukáció	I. Ismeretszerzés: A tudás- és ismerethiány bizonytalanságérzetet generál, melyet stresszfaktorként él meg a szervezet ugyanúgy, mint egy létfenntartási alaptényezőt. Az egész életen át tartó tanulás nem csupán a szakmai előremenetel kapcsán fontos, hanem abból a szempontból is, hogy a folyamatosan változó környezetről mindig aktuális ismeretekkel rendelkezzen az ember, ezáltal az adott szituációnak megfelelően tudjon dönteni, eljárni. Az ismeretek megszerzésére való igény és az ismeretek átadása is fejleszti a kommunikációs készséget, illetve a gondolkodást.	<p>A pilot projektben történt felmérés alapján a munkavállalók 73,4%-a az elmúlt 1-5 évben nem tanult, nem képezte magát. A munkavállalók 65,6%-a nyilatkozott úgy, hogy <i>“Lehetőségem van munkahelyi kereteken belül szakmailag képezni magam, ehhez anyagi és időbeli támogatást is kapok.”</i> A munkahelyi képzésekre rákérdezve a munkáltatónál 77,8%-nál a <i>“Felettes szerv/szakmai továbbképző központ felel a munkavállalók továbbképzéséért.”</i> A munkáltatók egyikénél sincs szabadidős célú, önfejlesztő illetve közösségi képzés, a visszajelzések alapján szakmai képzések vannak.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A felmérések alapján javasolt az alábbi területeken új ismereteket szerezni, illetve képezni magunkat: <ul style="list-style-type: none"> ○ Az alapvető emberi szükségletek (vitális paraméterek, pl. alvás, evés, ivás, mozgás) kielégítésének fontossága, kiemelt szerepe és hatásai a mindennapjainkban tapasztalt stresszfaktorok megélésére. ○ A Sars-Cov-19 pandémia aktuális helyzetével kapcsolatban a vírusról, annak terjedéséről és a vírus elleni védekezés lehetőségeiről. Lehetőségek ismeretszerzés és képzés kapcsán: http://www.fontanus.hu/ajanlatok-cegeknek/ • Tudásátadás szervezése munkahelyen belül, egymás között. Olyan rövid ismeretátadás, ahol a munkafolyamatokra vonatkozó



			<p>szabályok, előírások betartása mellett az adott munkacsoportokon belül az egyedi szaktudás megosztásra kerülhet egymással.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenciafejlesztés (pl. kommunikáció, döntéshozatal, konfliktuskezelés, stb.) gyakorlatorientált képzésekkel, illetve játékosan. A kompetenciafejlesztés fejlesztő társasjátékok segítségével otthon és a munkahelyen is megvalósítható. A játék a családdal, illetve a munkahelyen a kollégákkal közösségteremtő, csapatépítő tevékenység, illetve hatékony stresszkezelési eszköz. (pl. https://www.castle-of-mind.com, https://tarsasjatekok.com, https://fejlesztojatekvilag.hu/)
--	--	--	---

Nr.	Terület/Tevékenység	Ismeretek a területhez kapcsolódóan	Javaslatok
4.	Időkezelés, rendezettség	<p>I. Napirend és rendezettség kialakítása, megteremtése: Az időpontok, határidők, melyek előre ismertek, egyfajta rendezettséget teremtenek a hétköznapokba. Azok a határidők, időpontok, melyek váratlanok, többnyire káoszt és ezzel feszültséget, pánikot és stresszhelyzetet eredményeznek. Az események váratlansága kihat az emberi szervezet életfolyamataira (evés, alvás, ivás) és a gondolkodásra is.</p>	<p>Az időkezelésre rákérdezve, a pilot projektben megkérdezettek 41,1%-a tapasztalja az időszorítást. 12,2% pedig rendszeresen, vagy gyakran kap rövid határidejű munkát, ami miatt sokszor túlórázik, vagy azok megvalósításán járnak a gondolatai munkaidő után is.</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Munka és a magánélet összehangolása, illetve az időkezelés tekintetében javasolt rendezettséget kialakítani a hétköznapjainkban. A rendezettség nem pusztán a napunk időbeli beosztását, teendőink szervezését, fizikai környezetünk rendezését jelenti, hanem azt is, hogy nap végén rendezzük a gondolatainkat. Végiggondoljuk, mit tapasztaltunk adott napon, mit tervezünk el és mit tudunk abból megvalósítani, szükséges-e változtatunk a jövőben, és ha igen, mit.



			<ul style="list-style-type: none"> • Szükség esetén alkalmazzunk feladatlistát, amelyen nyomon tudjuk követni az adott időszakra tervezett tevékenységeinket, és azok előrehaladását.
--	--	--	--

Nr.	Terület/Tevékenység	Ismeretek a területhez kapcsolódóan	Javaslatok
5.	Munkakörnyezet, munkahelyi és otthoni ergonómia	<p>I. Munkahely, irodák kialakítása: Átlagosan az életünk 1/3-át, az ébren töltött időnk 1/2-ét töltjük a munkahelyi környezetben, ezért fontos, hogy ott milyen környezet vesz minket körül. A fizikai jellemzők nem csupán az élettani paramétereinket befolyásolhatják.</p>	<p>A munkakörnyezet - noha sokszor nem vagyunk ennek tudatában - kihat a hangulatunkra, az élethez, munkához való hozzáállásunkra is.</p> <p>A munkavállalók által adott válaszokból az derült ki a 2020-as felméréskor, hogy a munkavállalók 84,1%-ban elégedettek a munkakörnyezet ergonómiai kialakításával, és van lehetőségük a munkakörnyezetüket egyedi igények kialakításával módosítani.</p> <p>A pilot projektben 52,2%-a volt a munkavállalóknak, akik azt a választ adták a berendezések, munkakörnyezet komfortjára vonatkozóan, hogy <i>“A berendezések több, mint 5 évesek, a munkahely az egyéni bútortípus és -méretigényeket nem tudja figyelembe venni.”</i></p> <p>A munkaterületre és a tárolófelületre rákérdezve a munkavállalók esetében a válaszadók 78,5%-a, a pilot projekt résztvevői közül 92,2,% vallotta azt, hogy a munkaterület mérete teljesen ideális a munkájához, vagy a munkafolyamatok nagy részében kényelmesen elfér.</p> <p>A pilot projektben 83,4% válaszolt úgy, hogy <i>“Többnyire kényelmesen elférnek a dolgok, eszközök amelyekkel dolgozok, rendet tudok tartani.”</i> vagy <i>“Teljesen ideális számomra a tárolóterület mérete, kényelmesen elférek, rendet tudok tartani.”</i></p>



			<p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Javasolt végiggondolni, hogy a munkahely esetében: <ul style="list-style-type: none"> ○ a munkavégzéshez szükséges feltételek ki vannak-e alakítva (pl. megfelelő tárolófelület/terület, a használt gépeket figyelembe véve megfelelő áramellátás, a munkafolyamatok támogatásához eszközök stb.) ○ biztosítva van-e a környezet a munkavégzéshez és a munkavégzés alatti tevékenységek elvégzéséhez (megfelelő méretű íróasztal, illetve a dolgozói létszámhoz elegendő a konyha, mellékhelyiség száma, mérete, tárolóterület, öltöző kabátoknak, táskáknak, központi terület a nyomtatók, egyéb irodai berendezések számára). ○ megfelelő-e az irodák komfortfokozata • Amennyiben a kialakítás, ergonómia kapcsán felmerül az átalakítás igénye, úgy érdemes jelezni a munkáltató felé a módosítási, átalakítási igényeket. • Amennyiben a javítás nem lehetséges, de szükséges, úgy érdemes a munkáltató felé jelezni a problémát és közösen megtalálni a mindkét fél számára optimális megoldást.
Munkakörnyezet, munkahelyi és otthoni ergonómia		<p>II. Személyes tér: A szorosan vett személyes tér (ún. intim szféra) átlagosan 45-60 cm sugarú kör. Azokon a területeken, ahol alacsonyabb a népsűrűség (pl. ritkán lakott területeken élők esetén), ez megnőhet 100-120 cm-ig.</p>	<p>A pilot projektben résztvevő munkahelyeken munkavégzésre kijelölt irodák tekintetében a munkáltatóktól visszajövő válaszok alapján a maximális létszám az esetek 100%-ban 1-3 fő. Az 1 munkavállalóra jutó m² száma pedig a válaszadók 50%-nál nagyobb, mint 5 m². A munkavállalóktól érkezett visszajelzések zömében hasonlóak.</p> <p>Emellett a résztvevő munkavállalók 60%-a válaszolta azt, hogy <i>“Az asztalom mellett van több mint 1 nm terület, ahol ki tudom mozgatni a testem.”</i> 81,1 % esetében pedig <i>“Az otthonomban van annyi privát terem, amennyire szükségem van.”</i></p> <p>Javaslat:</p>



			<ul style="list-style-type: none"> ● Ellenőrizzük, hogy az alapvető személyes tér (min. 1,5-2 m²) rendelkezésünkre áll-e. ● Amennyiben a munkahelyünkön nincs biztosítva megfelelő személyes tér (min. 1,5-2 m²), úgy a lehetséges intézkedések: <ul style="list-style-type: none"> ○ kérelmezni az iroda átalakítását, amennyiben van rá lehetőség ○ kérelmezni az áthelyezést egy másik irodába, amennyiben van rá lehetőség ○ kérelmezni a munkavégzést home office-ban ○ munkaközi szünetekben lehetőség szerint tartózkodjunk a szabadban, ott lehetőségünk nyílik elintézni a személyes telefonbeszélgetéseket ○ a személyes tér hiányából eredő feszültséget sportolás, mozgás segítségével le tudjuk vezetni ● Amennyiben a személyes tér az otthonunkban nem áll rendelkezésre, úgy a lehetséges intézkedések: <ul style="list-style-type: none"> ○ lehetőség szerint alakítsunk ki dolgozó/pihenő sarkot ○ alakítsuk úgy a napi/heti rendünket, hogy tudjunk időt tölteni önállóan (“énidő” beiktatása) ○ a lehetőségeink szerint tartózkodjunk és mozogjunk a szabadban
Munkakörnyezet, munkahelyi és otthoni ergonómia		<p>III. Munkaterület személyessé tétele: Az a terület, ahol sokat tartózkodunk, a személyes terünket képezi.</p> <p>Az ismeretlen, vagy idegen területen a szervezet folyamatosan készenléti állapotot tart fenn. Ezt az agy úgy érzékeli, hogy bármikor támadás érheti.</p>	<p>Otthonunk, munkahelyünk személyessé tételével ismeretlen, idegen terület miatt fenntartott készenléti állapotot tudjuk mérsékelni.</p> <p>A pilot projekt eredményei alapján 1,1% válaszolt úgy, hogy <i>“Nincs önálló munkaterületem, amit személyessé tehetek”</i>, további 31,1% korlátozottan teheti személyessé a munkaterületét a munkahelyén. Olyan munkavállaló nem volt a pilotprojektben, aki azt nyilatkozta, hogy nem teheti személyessé a munkaterületét.</p> <p>Az otthoni környezetre rákérdezve a válaszadók 81,1%-nál <i>“Az otthonomban van annyi privát terem, amennyire szükségem van.”</i> A megkérdezettek</p>



			<p>1,1%-a jelezte azt, hogy <i>“Az otthonomban alapvetően nincs privát terem, ez néha zavar.”</i></p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Javasolt végiggondolni, hogy milyen mértékben van igényünk és lehetőségünk a munkaterületünk személyessé tételére: <ul style="list-style-type: none"> ○ Amennyiben igényünk és lehetőségünk is van rá, hogy munkaterületünket személyessé tegyük, úgy igényeink szerint alakítsuk ki/át a munkaterületünket. ○ Amennyiben lehetőségünk van a munkaterületünk személyessé tételére, de igényünk nincs rá, abban az esetben azt érdemes megfigyelni, hogy tapasztaljuk-e magunknál a folyamatos készenléti állapotot, amennyiben igen, úgy érdemes végiggondolni, hogy ez a készenléti állapot miből ered. ○ Amennyiben igényünk van, de nincs lehetőségünk, úgy apró tárgyakkal oldjuk meg a személyessé tételt (pl. bögre, toll, képernyőpihentető kép, jegyzetfüzet). Érdemes a munkáltató felé jelezni, amennyiben ez valóban problémát jelent, és közösen megtalálni a mindkét fél számára optimális megoldást (pl. közösségi tér kialakítása) ○ Otthonunk esetében igény és lehetőség esetén alakítsunk ki egy olyan területet (pl. hálószoza, fix sarok, garázs, stb.), ahol szívesen tevékenykedünk. Amennyiben ezt a területet nem tudjuk állandó jellegűre kialakítani (pl. nincs elég területünk hozzá), abban az esetben a velünk együtt élőkkel összehangoltan, megadott időpontban használjuk az életterületet.
Munkakörnyezet, munkahelyi és otthoni ergonómia	IV. Az otthon ergonómiája: az ergonómia nem standardizált, mindenki számára más az ergonómikus. Az otthon ergonómiáját tekintve a	Az otthonunk ergonómiáját tekintve fontos a fekvőhelyünk megfelelő kialakítása, illetve azon területek átgondolása ergonómiai szempontból, melyeken huzamosabb ideig végzünk ülő/álló tevékenységet.	



		<p>fekvőhely kialakítása elsődlegesen vizsgálandó terület, valamint érdemes kitérni azon területekre is, ahol huzamosabb ideig végez üllő/álló tevékenységet az ember.</p>	<p>A 2020-as 871 főt átfogó felmérés során a munkavállalók 19,5% rosszul, vagy kifejezetten rosszul alszik. A pilot projektben a megkérdezett munkavállalók 3,3% válaszolta azt, hogy <i>“Alapvetően nem alszom jól, az alváásra szánt időt nem alszom végig, sokszor fáradtan ébredek.”</i></p> <p>A szektorban dolgozó munkavállalók mindössze 12,3%-a alszik kielégítő mennyiséget, a további 87,7% ennél kevesebbet.</p> <p>A pilot projektben résztvevők 36,7%-a szerint <i>“Az ágyam, amiben alszom teljesen kényelmes. Átalszom az éjszakát, reggel panaszok nélkül kelek minden nap”</i>. További 61,2% szerint az ágy, amiben alszanak, alapvetően kényelmes, és néha ébrednek fel, hogy kényelmes fekvő pózt keressenek, reggelente többnyire panaszok nélkül max. heti 1x kelnek úgy, hogy fáj valamijük.</p> <p>A vizsgálatoknál összefüggést találtunk az alvás minősége és hossza és a munkavállaló</p> <ul style="list-style-type: none"> - évente előforduló kezelendő panaszainak, betegségeinek száma között, - aktuálisan tapasztalt fájdalmainak száma között, - életében a munkahelyen kívüli krízishelyzetek (haláleset, közvetlen családtag súlyos betegsége, hirtelen nagyobb kiadás, költözés, szakítás/válás) száma átlagosan értékek között, - megélt aggodalmának száma között, - általános közérzete között, - időmenedzsmentje (hatékony időkezelés / időszorítás) között. <p>Az ideális fekhely, és otthonunk ergonomikus kialakítása nélkülözhetetlen a megfelelő mennyiségű és minőségű alváshoz, és egészségünk megőrzéséhez, fenntartásához.</p>
--	--	--	---



			<p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A pihentető és nyugodt alváshoz ellenőrizzük a fekhelyünket. Amennyiben szükséges, cseréljük vagy alakítsuk át az alvóhelyünk. • Home office esetén, illetve otthoni ülómunkához javasolt ergonomikus ülőhely beszerzése (ez nem feltétlen jelent íróasztalt és irodai széket, sokkal inkább egy olyan megoldás kialakítását, ami a testünk szempontjából ergonomikus, kényelmes számunkra). • Amennyiben napi szinten nézünk TV-t/monitort, törekedjünk arra, hogy ezek képminősége megfelelő legyen, illetve az ülő-/fekvőhely ergonomikus legyen számunkra. • A házimunka közben, amellett, hogy figyelünk a helyes testtartásra, igyekezzünk úgy kialakítani az otthonunkat, hogy a bennünket körülvevő gépek, berendezések ergonomikus legyenek (pl. a mosogató magassága vegye figyelembe a testmagasságunkat, hogy ezen tevékenység közben elkerülhető legyen a helytelen/hanyag testtartás)
--	--	--	--

Nr.	Terület/Tevékenység	Ismeretek a területhez kapcsolódóan	Javaslatok
6.	A munka feltételeinek biztosítása	<p>I. Hatékony munka: A munkafolyamatok gördülékeny, folyamatos kivitelezése egyaránt fontos a munkavállalónak és a munkáltatónak. A nehézkes, illetve akadozó munkafolyamatok, tevékenységek stresszfaktort jelentenek a munkacsoport tagjai számára, és kimutatható veszteséget a szervezetnek.</p>	<p>A munkavállalói oldalt kérdezve az esetek 93,5%-ban a munkaeszközök amortizálása miatt nem, vagy nem hosszú ideig állnak a munkamenetek. Illetve mindössze 1,7% szerint akadozik a munkamenet az eszköزامortizációból kifolyólag. A pilot résztvevők 63,4%-a szerint a munkaeszközök max. 3 évesek, munkafolyamatok sosem, vagy max. 10%-ban állnak ezek minősége miatt. 13,3% arányban fordul elő olyan, ahol <i>“A munkaeszközök min. 5 évesek, munkafolyamatok az esetek több mint 20-50%-ban állnak ezek minősége miatt.”</i></p>



			<p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az érintett eszközök javítását jelezni a munkáltató/illetékes szervek felé, kitérve arra, hogy az eszközök minősége mely munkafolyamatoknál és milyen mértékben okoz hibát, fennakadást. • Amennyiben a javítás nem lehetséges, de a folyamathoz az eszköz szükséges, úgy az eszköz cseréje kapcsán a munkáltató/illetékes szervek felé mindenképpen jelezzük a problémát. A jelzésnél adjuk meg a folyamatot, amely érintett, a kiesés miatti torlódás idejét, az érintett munkavállalók számát, a becsült veszteség összegét.
A munka feltételeinek biztosítása	<p>II. Munkafolyamatok szabályozottsága: Az ember folyamatosan egyfajta rendezettségre törekszik. A rendezett környezet és az átgondolt tevékenységek a rendelkezésre álló erőforrások hatékony felhasználását segítik. Míg a tevékenységek szabályozott végrehajtása egyfajta rendezettséget biztosít a hétköznapiakban, addig a szabályozatlan, folyamatosan hibás, vagy akadozó tevékenységek, ad hoc problémák stresszt okozhatnak.</p>	<p>A munkavállalók 87,8%-a szerint minden, vagy a legtöbb munkafolyamat szabályozott. A munkafolyamatok szabályozottságára rákérdezve a megkérdezettek 48,2%-a jelezte (a 2020-as nyár felmérés során 420 fő, a pilot projektben pedig 34 fő, 37,8%), hogy <i>vannak javítandó folyamatok, de ezeket önállóan alakítják</i>. Az önállóan kialakított folyamatok kockázatot jelentenek a munkavállalónak és a munkáltatónak is.</p>	<p>Javaslatok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az átalakításra javasolt folyamatokat a munkatársakkal együtt gondoljuk át, gyűjtsük össze és jelezzük a munkáltató felé, hogy melyek ezek és mely pontok esetében javasoljuk az átalakítást/optimalizálást. • A folyamatleírások, eljárásrendek aktualizálásának szükségességét jelezzük a munkáltató felé.
A munka feltételeinek biztosítása	<p>III. Együttműködés munkatársakkal, vezetőkkel, társszervezetekkel: a munkahelyen végzett feladatok, tevékenységek végrehajtása során kapcsolatba kerülünk másokkal. Az együttműködés</p>	<p>A munkatársakkal és vezetőkkel való kapcsolatra rákérdezve a 2020-as felméréskor érkezett visszajelzések alapján a munkavállalók 94,5%-ban, a pilot projekt felmérése során pedig 92,3%-ban ideális vagy normális kapcsolatban vannak egymással. A 871 fővel végzett felmérés során a</p>	



		<p>során az ügymenetek szabályozottságából, az eltérő határidőkből és érdekekből eredően félreértések és további nehézségek alakulhatnak ki, melyek egyaránt kihatnak az adott tevékenység megvalósítására és a tevékenységet végzők közérzetére.</p>	<p>munkavállalók 33,5%-a munkán kívül is tölt együtt időt. A pilot eredményei alapján 36,6%-ban töltenek időt együtt munkán kívül is.</p> <p>Más szervezetekkel és hivatalokkal történő együttműködés kapcsán a munkáltatók szerint 24,2%-ban megfelelően összehangolt a munka, az információk időben kerülnek átadásra, információvesztés nem történik. A munkavállalókat kérdezve ez az érték 17,6%.</p> <p>A társszervezetekkel való együttműködés kapcsán a pilot projekt eredményei alapján a munkáltatók szerint 11,1%-ban összehangoltan dolgoznak együtt, 88,9% szerint <i>“Tudunk összehangoltan dolgozni, megfelelő a kommunikáció közöttünk, de a szükséges információ néha elveszik vagy nem időben érkezik meg egymáshoz.”</i> A munkavállalók 22,2%-a szerint <i>“Összehangoltan tudunk együtt dolgozni, úgy működünk, mint egy olajozott gépezet”</i>, 66,7% szerint <i>“Tudunk összehangoltan dolgozni, vannak nehézségek, de ezeket meg tudjuk beszélni, javítani tudjuk, így többször nem fordulnak elő.”</i></p> <p>A megkérdezett munkavállalók 1,1% szerint <i>“Nehézkes a közös munka. A hatékony együttműködéshez szükséges feladatok, nem, vagy nem időben készülnek el, sokszor várunk egymásra.”</i></p> <p>A munkavállalók 76,7%-a 0-10 társszervezettel működik együtt, 14,4% 10-20 társszervezettel, 8,9% pedig 30-nál többel. Az együttműködések hatékonyabbá tételére a javaslatok az alábbiak:</p> <p>Javaslat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Munkatársak, vezetők esetében az együtt dolgozóknak heti 1x 10-20 perces közös beszélgetés szervezése, ahol mindenki meg tudja osztani röviden a többiekkel, ami foglalkoztatja (pl. munka során tapasztaltak, praktikák, megoldási javaslatok, esetleges nehézségek), ez csapatépítésként is alkalmazható.
--	--	---	--



			<ul style="list-style-type: none"> • Vitás helyzet esetén a tények felsorakoztatás és a használt fogalmak tisztázása annak érdekében, hogy a felek értsék egymást, és azonos kiindulópontból történjen változtatás, illetve a konfliktushelyzet feloldása. • Kommunikáció és konfliktuskezelési képesség fejlesztése, mely segítségével az együttműködés rugalmasabbá tehető. • A munkáltató felé jelezni, mely társszervezetekkel lenne érdemes együttműködési megállapodásokat (SLA-kat) kötni, vagy módosítani az együttműködés kereteinek, feltételeinek szabályozására.
--	--	--	---

Nr.	Terület/Tevékenység	Ismeretek a területhez kapcsolódóan	Javaslatok
7.	Teljesítményértékelés	<p>I. Teljesítményértékelés: Az ember gyakran tart attól, illetve félelmet kelt benne, ha teljesítményértékelésen kell részt vennie. Ennek oka, hogy az értékelés során kapott visszajelzések közvetlen vagy közvetett módon kihathatnak a munkájára, a megélhetésre és ezáltal azokra az alapvető emberi szükségletekre, melyel a létezését biztosítani tudja magának. A teljesítményértékelés során kapott információk mindezek mellett az ember önmagáról alkotott elképzelését is befolyásolhatják, amit ugyancsak veszélyhelyzetként élhet meg.</p>	<p>Alapvetően hasznos, és szükséges is, hogy az elvégzett tevékenységekről, munkáról visszajelzést kapjon a munkavállaló, és ő maga is el tudja mondani a tapasztalatait, ötleteit a munkáltatónak. A munkavállalónak az elvégzett munka minőségével, hatékonyságával, értékével és hibáival ezáltal van lehetősége szembenézni, szakmailag és emberileg is fejlődni.</p> <p>A pilot projektben résztvevők közül 42,2%-a kap a közvetlen felettesétől és/vagy a munkatársaitól havonta visszajelzést a munkájáról. 55,6% pedig évente kap a közvetlen felettesétől és/vagy a munkatársaitól a munkájára vonatkozóan visszajelzést.</p> <p>A munkáltatókat kérdezve a teljesítményértékelésről, a visszajelzések alapján a munkavállalót a felettes vezetője értékeli. A munkáltatók 55,5%-a az éves formális értékeléseken túl, további alkalmakkor is ad visszajelzést a munkavállalóinak.</p> <p>Javaslat:</p>



SZÉCHENYI 2020

Magyarország Kormányzat

EUROPAI UNIÓ
Európai Regionális Fejlesztési Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

			<ul style="list-style-type: none"> • Amennyiben a munkahelyünkön nem működik teljesítményértékelés, úgy lehetőség szerint a napi munka során kérjük visszajelzést a munkánkról, illetve adjunk mi magunk is visszajelzést a tapasztalatokról a munkáltatónak, amennyiben erre ő lehetőséget biztosít. • Amennyiben a munkahelyünk értékeli a teljesítményünket, és ezidáig ezt stresszfaktorként éltük meg, úgy érdemes átgondolni a fent leírtak ismeretében a teljesítményértékelésben rejlő valós és vélt félelmeket és lehetőségeket. • A kollégáktól kapott, illetve a kollégáknak adott visszajelzések által képesek vagyunk tanulni. Ez egyszerre lehetőség arra, hogy megosszuk a tapasztalatokat, és csapatépítő, közösségformáló hatása is van.
--	--	--	--

Nr.	Terület/Tevékenység	Ismeretek a területhez kapcsolódóan	Javaslatok
8.	Szakszervezeti jelenlét	<p>I. Érdekképviselőt: a munkavállalói érdekképviselők egyrésztől támogatják a kommunikációt a munkavállaló és a munkáltató között, másrészt az adott területen dolgozók egységes érdekeit képviselik, ezáltal támogatva a munkavállalók szükségleteinek kielégítését.</p>	<p>A szektorban végzett felmérés alapján elmondható, hogy az érdekképviselők jelenléte hasznos - ez kiderült a felmérés több pontjából is (pl. lényegesen kevesebb agresszív megnyilvánulás van azokon a munkahelyeken, ahol van érdekképviselő, illetve kevésbé élnek meg agresszívnak az adott helyzeteket a munkavállalók).</p> <p>A pilot projektben részt vevő munkavállalók 34,4% nyilatkozta azt, hogy <i>“Nincs a munkahelyemen érdekképviselőt és nem is tudok hozzájuk fordulni.”</i></p> <p>A fennmaradó 65,6% esetében a munkavállalók személyesen, vagy telefonon tudnak érdekképviselőt fordulni.</p> <p>Javaslat:</p>



			<ul style="list-style-type: none">• Amennyiben a munkahelyünkön működik érdekképviselő, úgy probléma esetén érdemes bizalommal fordulni hozzájuk a megoldás érdekében.• Amennyiben nincs érdekképviselői jelenlét, úgy a szakszervezettel felvéve a kapcsolatot kezdeményezhetjük a jelenlét kialakítását.
--	--	--	---

